



**Actividad  
Antología  
De las páginas 59 a la 71**

**CAPITAL HUMANO**

**04/06/2020**

**Gómez Espinosa Nadia Arely**

**3° Cuatrimestre**

**Medicina Veterinaria y Zootecnia**



# Nadia Arely Gómez Espinosa

Medica Veterinaria y Zootecnista

Ampliación Santa Elena, Av. San Sebastián #48

Edad: 19

Teléfono/celular: 961 189 3613

E-mail: nadiaespinosa05@gmail.com

## EXTRACTO PROFESIONAL

Soy una persona dedicada a mi carrera, con ánimos de trabajar en lo que tanto me gusta. Tengo mucha responsabilidad, puntualidad y muchos valores con los cuales he sido educada y lo aplico en mi día a día. Tengo experiencia trabajando en varias empresas en diferentes ámbitos profesionales por lo cual poseo una amplia experiencia en diversos trabajos,

### FORMACIÓN ACADÉMICA

2019 - 2024

**Medicina veterinaria y Zootecnia**

Universidad del Sur / Tuxtla  
Gutiérrez, Chiapas

2024 - 2029

**Licenciatura en Biología**

Universidad de Ciencias y Artes de  
Chiapas

2024 - 2029

**Paleontología**

University of Oklahoma/ Estados  
Unidos

### EXPERIENCIA LABORAL

Diciembre de 2019-2024

**Clínica Veterinaria Na'Cola**

**Asistente**

Atender a los clientes

Apoyo al Medico

Consultas

Febrero de 2026-2029

**PETCO**

**Médico Veterinario**

Consultas

Clínica

Cirugías

Español:



Ingles:



Word:



Excel:



Power Point:



Publisher:



Sony Vegas:



Paint Tool Sai:



Corel Draw:



# El reclutamiento

Su finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

## Tipos

### Interno

Determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos

### Externo

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa

### Mixto

Se utilizan los dos tipos de reclutamiento para completarse el uno con el otro

## El proceso

Es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

## Fuentes y medios

Donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

## Costo

Son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo.

### las variables asociadas

- los tiempos invertidos
- Inversión en la aplicación de pruebas y entrevistas
- Impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido

### Perfil del postulante

Definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo

### Búsqueda

Consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características

### Evaluación

Con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

### Selección y contratación

Pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

### Inducción y capacitación

Debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

# La selección

El empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto

## Definir el cargo

Con base en los resultados de este proceso se delimitan las funciones a realizar y lo que se espera del solicitante.

## Establecer el perfil requerido

será necesario conformar el perfil idóneo para el óptimo desempeño de las funciones requeridas por la empresa.

## Preselección

Realizar una elección preliminar de aquellos interesados que cumplan con las expectativas del puesto

## Entrevista

Aquellos postulantes que fueron preseleccionados deberán ser citados a una entrevista que permita al empleador comprobar lo referido en su hoja de solicitud o currículum, así como para conocer aspectos de la personalidad del candidato

## Evaluaciones

Aplicar pruebas de diversos tipos a quienes presenten una mayor adecuación al perfil establecido

## Entrevista de selección

Esta suele ser mucho más profunda y analiza aspectos de desempeño, pretensiones económicas, entre otras dudas que pueda tener el entrevistado

## Descripción precisa de puesto y condiciones

Realizar una explicación detallada de las funciones de su puesto, así como discutir las condiciones de trabajo y los términos de contratación.